

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास  
माननीय न्यायाधीश श्री तेजबहादुर के.सी.  
माननीय न्यायाधीश श्री पुरुषोत्तम भण्डारी  
आदेश

०७४-WO-०५०५

मुद्दा:-उत्प्रेषण, परमादेश समेत।

स्याङ्जा जिल्ला साबिकको मनकामना गा.वि.स. वडा नं. ९ घर भै हाल नेपाल  
राष्ट्र बैंक, पोखरा कार्यालयमा सहायक निर्देशक पदमा कार्यरत ऋतुनाथ  
लम्साल ..... १ रिट निवेदक

विरुद्ध

नेपाल राष्ट्र बैंक केन्द्रीय कार्यालय, बालुवाटार, काठमाडौं ..... १  
नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार काठमाडौं ..... १ विपक्षी  
लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

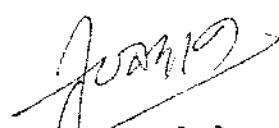
नेपालको संविधानको धारा ४६, १३३(२) अन्तर्गत यसै अदालतको  
क्षेत्राधिकारभित्रको भई पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश  
यसप्रकार छः

१. रिट निवेदक मिति २०४४।११।२६ मा राष्ट्र बैंकको सेवामा प्रवेश गरी हाल  
सहायक निर्देशक पदमा कार्यरत छु। निवेदक प्रवेश गर्दा बहाल रहेको कर्मचारी  
विनियमावलीको परिच्छेद -४ विनियम १(१) मा कुनै कर्मचारीको उमेर ६० वर्ष  
पुगेपछि निजले बैंकको नोकरीबाट अवकाश लिनेछन तर बैंकको हितका लागि कुनै  
कर्मचारीको सेवाको अनिवार्य आवश्यकता सम्झेमा गभर्नरले ३ वर्षसम्म थप म्याद थप  
गर्न सक्नेछन भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको थियो। सो कानूनी व्यवस्था बमोजिम ६०  
वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म काम गर्न पाउने निवेदकको करारीय अधिकार सुरक्षित रहेको

१०४३१०

थियो। पछि निजामती सेवाकै व्यवस्था अनुकूल प्रबन्ध गर्न साविक कर्मचारी विनियमावली खारेज गरी मिति २०४९।०२।०२ मा नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी नियमावली, २०४९ लागु गरियो। उक्त नियमावलीमा अनिवार्य अवकाशको आधार उमेरको हद ५८ वर्ष, सेवा अवधिको हद ३० वर्ष, पदावधिको हद (विशिष्ट) श्रेणीमा ७ वर्ष र प्रथम श्रेणीमा १२ वर्षको व्यवस्था गरियो। मिति २०५५।०३।२९ देखि ३० वर्षे नोकरी अवधिको आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने कानूनी व्यवस्था निजामती सेवाबाट हटाइयो। यसको साथसाथै मिति २०५६।४।३१ मा नेपाल राष्ट्र बैंक सेवा विनियमावलीमा संशोधन गरी सेवा अवधिका आधारमा अवकाश पाउने व्यवस्था हटाई उमेर हदका आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्था गरियो। नेपाल राष्ट्र बैंक सेवा विनियमावली, २०६२ ले सेवा अवधिको हदका आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्थालाई पुन जीवित बनायो र हाल लागु रहेको कर्मचारी विनियमावलीमा समेत ३० वर्षे सेवा अवधिको आधारमा अनिवार्य अवकाश दिने व्यवस्थालाई निरन्तरता दिइएको छ।

२. यसै विच लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका सर्त सम्बन्धी कानून र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ मा भएका व्यवस्था आफ्नो विनियमावलीमा समावेश गरी संशोधनसहित सहमतीका लागि पठाउन भनी लोकसेवा आयोगले मिति २०७४।३।११ मा बैंकलाई गरेको पत्राचार समेतका आधारमा राष्ट्र बैंक सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०३।१८ मा बसेको बैठकले कर्मचारी सेवा विनियमावली परिमार्जन एवम् संशोधन समिति गठन गरेको थियो। सो समितिको सुझाव र प्रतिवेदनको आधारमा सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०६।०८ को बैठकले कर्मचारी विनियमावलीमा रहेको ३० वर्षे सेवा अवधिका आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने प्रावधानलाई हटाउने गरी विनियमावली संशोधन गर्न प्रस्ताव पारित गरी संशोधित विनियमावली सहित सहमति/परामर्शका लागि लोक सेवा आयोगमा पत्राचार गरेकोमा आयोगले विनियमावलीमा भएका अन्य संशोधनका व्यवस्था सम्बन्धमा सहमति प्रदान गरी विनियम १११ मा रहेको ३० वर्ष सेवा अवधिको आधारमा अवकाश पाउने व्यवस्था कायम राख्न परामर्श दिने भनी मिति २०७४।०७।२३ मा निर्णय गरी मिति २०७४।०७।२८ को पत्रबाट बैंकलाई जानकारी दिएको र सोही परामर्श बमोजिम सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०८।०६ को निर्णयले विनियमावलीमा संशोधन गरी लागु गरेको रहेछ। रिट



निवेदक सेवामा प्रवेश गर्दाका अवस्थामा गरीब रहेको कानूनी व्यवस्था अनुसार सेवा गर्न पाउने निवेदकको हक प्रभावित हुने गरी तथा सेवा, सर्त र सुविधामा असर पर्ने गरीहालको व्यवस्था बमोजिम नै मितिबाट २०७४।११।२६ बाट अनिवार्य अवकाश दिने गरी मिति २०७४।१०।१८ मा पत्र दिइएको छ।

३. नेपाल राष्ट्र बैंक, कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६८ को विनियम १११ मा संशोधन नगरी यथावत राख्न परामर्श दिने आयोगको मिति २०७४।०७।२३ को निर्णय तथा मिति २०७४।०७।२८ को पत्र तथा उक्त विनियम १११ मा आफैले गरेको उक्त विनियमको संशोधन गर्ने निर्णय लागु नगर्ने संचालक समितिको मिति २०७४।०८।०६ को निर्णय निवेदकलाई अवकाश दिने मिति २०७४।१०।१८ को पत्र लगायत यस सम्बन्धमा विपक्षीहरूबाट भएका काम, कारवाही, निर्णय, पत्राचारहरूबाट संविधानको धारा १७(२)(च), १८(१), २५(१) र धारा ३३ द्वारा प्रदत्त निवेदकको मौलिक हक, उल्लेखित विनियमावली समेतद्वारा प्रदत्त कानूनी हकहरूको समेत हनन् हुन गएको र ती हकहरू प्रचलन गराउने अन्य कुनै वैकल्पिक एवं प्रभावकारी उपचारको बाटो समेत नभएको हुनाले संविधानकै धारा ४६ र १३३(२) बमोजिम प्रस्तुत रिट निवेदन लिई सम्मानित अदालत समक्ष उपस्थित भएको छु।

४. अतः लोक सेवा आयोगको मिति २०७४।०७।२३ को निर्णय तथा मिति २०७४।०७।२८ को पत्र, विनियम १११ संशोधन नगर्ने बैंक तथा संचालक समितिको मिति २०७४।०८।०६ को निर्णय, बैंकको मिति २०७४।१०।१८ को अवकाश पत्र लगायत यस सम्बन्धमा निवेदकलाई प्रतिकूल प्रभाव पर्ने गरी विपक्षीहरूबाट भएका यावत निर्णय, पत्राचार आदि सम्पूर्णलाई उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी निवेदकलाई उमेर हदको आधारमा ५८ वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म कामकाज गर्न दिनु दिलाउनु भनी परमादेशको आदेश लगायत अन्य जो चाहिने उपयुक्त आज्ञा आदेश जारी गरी पूर्ण न्याय पाउँ। प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम टुंगो नलाग्दासम्म निवेदकलाई ३० वर्षे सेवा अवधिको हदका आधारमा अवकाश नदिनु नदिलाउनु भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली २०७४ को नियम ४९(२) बमोजिम विपक्षीहरूको नाममा अन्तरिम आदेश समेत जारी गरी प्रस्तुत निवेदनलाई अग्राधिकार दिई सुनुवाई गरीपाउँ भन्ने व्यहोराको रिट निवेदन

५. यसमा के कसो भएको हो ? निवेदक माग बमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो

2074/19

? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण खुलाइ यो आदेश प्राप्त भएका मितिले बाटाका म्याद बाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं.१ को हकमा आफैं वा आफ्नो कानून व्यवसायी मार्फत तथा अन्य विपक्षीहरूको हकमा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय मार्फत लिखित जवाफ पेश गर्नु भनी यो आदेश र रिट निवेदनको प्रतिलिपि साथै राखी म्याद पठाई म्यादभित्र लिखित जवाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेश गर्नु। साथै निवेदकले अन्तरिम आदेश समेत माग गरेको सन्दर्भमा विषयवस्तुको सन्दर्भ र गाम्भीर्यतालाई विचार गर्दा दुवै पक्ष राखी छलफल गराउन उपयुक्त भएकाले सो प्रयोजनार्थ मिति २०७४।१०।२९ गतेलाई पेशी तोकी सोको सूचना दिने र सो अवधिसम्मकालागि मिति २०७४।१०।१८ को पत्र यथास्थितिमा राखी कार्यन्वयन नगर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा यो अल्पकालिन अन्तरिम आदेश जारी गरिदिएको छ। सोको सूचना विपक्षीहरूलाई दिई नियमानुसार गरी पेश गर्नुहोला भन्ने यस अदालतको मिति २०७४।१०।२४ को आदेश।

६. निवेदकको मागको सम्बन्धमा नेपाल राष्ट्र बैंकलाई विपक्षी बनाइरहनु पर्ने होइन। विगतका विभिन्न समयमा भएका अध्ययन प्रतिवेदनहरूले गरेको सिफारिस समेतका आधारमा बैंकले पछिल्लो पटक बैंकको कर्मचारी विनियमावली संशोधनका सम्बन्धमा अध्ययन गरी बैंकलाई सुझाव दिन गठित लोक सेवा आयोगका प्रतिनिधि समेत संलग्न रहेको समितिले ३० वर्षे सेवा अवधिको आधारमा अवकाश पाउने व्यवस्था समय सापेक्ष नभएको, हाल बैंकमा जनशक्तिको संकट भएको, लोक सेवा आयोगद्वारा जारी गरिएको सामान्य सिद्धान्तको दफा ५ (ज) ले कर्मचारीको सेवा प्रवेश र अवकाशको उमेर हद अनिवार्य रूपमा तोक्नुपर्ने भनी व्यवस्था गरेको, सेवा प्रवेशको उमेर हद निजामती सेवासँग तादम्य रहेको सन्दर्भमा अवकाशको उमेर हद पनि निजामति सेवासँग तादम्य हुने गरी कायम गर्नु न्यायसंगत, सामयिक र समानताको सिद्धान्त अनुरूप हुने जस्ता आधार र कारण सहित दिएको प्रतिवेदन, बैंकको हालको सांगठनिक संरचना र अनुभवि कर्मचारीहरूको आवश्यकता जस्ता कुराहरूलाई ध्यानमा राखी ३० वर्षे सेवा अवधिका आधारमा अनिवार्य अवकाश हुने व्यवस्थालाई हटाई उमेर ५८ वर्ष र पदावधि विशेषको आधारमा मात्र अवकाश हुने व्यवस्था लागु गर्न कै लागि नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ को दफा ११० (२) (ग) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी बैंकको सर्वोच्च निकायको रूपमा रहेको सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०६।०८ मा बसेको बैठकले सर्वसम्मत रूपमा उक्त विनियमावली संशोधन गर्ने निर्णय गरिएको

2073/19

हो। लोक सेवा आयोगले सो ३० वर्षे सेवा अवधिको आधारमा दिइने अनिवार्य अवकाशको व्यवस्थालाई हाललाई नहटाउने गरी परामर्श दिएका कारणले मात्र मिति २०७४।०८।०६ मा आयोगको परामर्श अनुकूल हुने गरी निर्णय गरिएको हो। सम्मानित अदालतबाट रिट निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी भएमा सो कार्यान्वयन गर्न बैंक तत्पर छ भन्ने समेत व्यहोराको नेपाल राष्ट्र बैंक केन्द्रीय कार्यालयको तर्फबाट मिति २०७४।११।०२ मा परेको लिखित जवाफ।

७. नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ को दफा ११० को उपदफा (२) बमोजिम कर्मचारी सेवा विनियमावली बनाउने अधिकार नेपाल राष्ट्र बैंक सञ्चालक समितिलाई नै रहेको र विनियमावलीका व्यवस्थाहरूमा आवश्यक परिमार्जन तथा संशोधन नेपाल राष्ट्र बैंकबाट हुने भएकोले यस मन्त्रालयलाई विपक्षी बनाउनुपर्ने होइन। मन्त्रालयको के कस्तो काम कारवाहीबाट निवेदकको हक अधिकारमा असर पर्न गएको हो भन्ने सम्बन्धमा निवेदनमा कहीकतै उल्लेख गर्न सकेको अवस्था समेत नदेखिँदा रिट निवेदनदाबी खारेजभागी हुँदा खारेज गरीपाउ भन्ने व्यहोराको अर्थ मन्त्रालयकोतर्फबाट मिति २०७४।११।०८ मा परेको लिखित जवाफ।
८. यसमा आजै पेश भएको ०७४-WO-०४६१ को रिट निवेदनबाट यी निवेदकले चुनौती दिएको नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी सेवा विनियमावली २०६८ को विनियम १११ को अवकाश सम्बन्धी व्यवस्थाबमोजिम रिट निवेदक अवकाश भइसकेको मिसिल संलग्न कागजातहरूबाट देखिन्छ। रिट निवेदकले चुनौती दिएको उक्त अवकाश सम्बन्धी विषयमा लोक सेवा आयोगबाट मिति २०७४।०७।२४ को पत्रबाट प्राप्तपरामर्शमा समेत साविकको अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था संशोधन नगर्ने भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको देखिएको सन्दर्भमा उक्त चुनौती दिएको विषयमा प्रस्तुत रिटको अन्तिम निरूपण हुँदा ठहरे बमोजिम हुने नै हुँदा हाल माग बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नु परेन। यस अदालतको मिति २०७४।१०।२४ गतेको अल्पकालिन अन्तरिम आदेश निस्कृय गरिदिएको छ। रिट निवेदनमा अवकाश सम्बन्धी विषय समावेश भएको हुँदा सर्वोच्च अदालत नियमावली २०७४ को नियम ७३ बमोजिम अग्राधिकार प्रदान गरी पेश गर्नु भन्ने व्यहोराको यस अदालतको मिति २०७४।११।१० को आदेश।
९. नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (४) मा "कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श

*Handwritten signature*

लिनुपर्नेछ।" भन्ने संवैधानिक प्रावधान अनुसार संगठित संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि लागु भएको नियम/विनियममा आयोगबाट जारी सामान्य सिद्धान्त अनुकूल हुने गरी परिमार्जन गर्न निर्देशन समेत दिइएको सन्दर्भमा नेपाल राष्ट्र बैंकका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी विनियमावली, २०६८ को तेस्रो संशोधनका लागि उक्त निकायबाट परामर्श माग भई आएकोमा आयोगबाट कानूनसम्मत तरिकाले परामर्श प्रदान गरिएको हो। नेपाल राष्ट्र बैंकका कर्मचारीहरूको अवकाश सम्बन्धी प्रावधानमा रहेको ३० वर्षे सेवा अवधि हटाई उमेरको हद ५८ वर्ष कायम गर्ने प्रस्ताव आएकोमा संघीय सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि नेपाल सरकारको अवकाश सम्बन्धी स्पष्ट नीति आउने नै हुँदा सो प्रष्ट नभइसकेको अवस्थामा लोक सेवा आयोगले साविककै व्यवस्थालाई कायम राख्ने गरी परामर्श दिएको विषयलाई यी रिट निवेदकले आफ्नो निजी स्वार्थलाई मात्र ध्यानमा राखी ३० वर्षे लामो अवधिको सेवाबाट निवृत्त हुँदै गरेको अवस्थामा संवैधानिक र कानूनी हक हनन भयो भन्ने मिल्ने होइन। तसर्थ: लोक सेवा आयोगबाट प्रदान गरिएको परामर्शले रिट निवेदकको सेवा अवधि लम्ब्याउने तर्क राख्नु बाहेक अन्य केहि नदेखिएकोले कुनै अमुक व्यक्तिका लागि मात्र फाइदा पुग्ने गरी परामर्श दिनुपर्छ भन्ने मागदावी कानून र न्यायसंगत नभएकोले खारेज गरिपाउँ भन्ने व्यहोराको लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयको तर्फबाट मिति २०७४।११।२२ मा परेको लिखित जवाफ।

१०. नियमबमोजिम साप्ताहिक तथा दैनिक पेशीसूचीमा चढी पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा रिट निवेदन सहितको सम्पूर्ण मिसिल अध्ययन गरी रिट निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री नवराज थपलियाले नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ को दफा ११० ले राष्ट्र बैंकको कर्मचारीका सेवा शर्त तोक्ने अधिकार राष्ट्र बैंकलाई नै प्रदान गरेको छ। नेपालको संविधानको धारा २४३(४) ले संगठित संस्थाको पनि कर्मचारी सम्बन्धी विनियमावली बनाउँदा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गर्‍यो। त्यसअनुसार लोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून बहुवा र विभागिय कार्वाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०७४ सँग अनुकूल हुने गरी कर्मचारी विनियमावलीमा सो अनुसार गर्नु गराउनु भनी लोक सेवा आयोगबाट पत्राचार भएपछि राष्ट्र बैंकले कर्मचारीको सेवा विनियमावलीमा परिवर्तन गर्न समिति गठन गर्‍यो। त्यो समितिको प्रतिवेदनको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैंक सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०६।०८ मा बैठकले ३० वर्षे सेवा



१८०११७

विनियमावलीको विनियम १६ ले समावेशी सिद्धान्तलाई अंगालेको हुँदा यो व्यवस्था कार्यान्वयन हुने अवस्थालाई धकेलेर २०४४ सालमा पुराउन सकिने अवस्था छैन। निवेदकको माग पुरा नहुँदा मर्का पर्ने निवेदक मात्र भएको र निवेदकको माग पुरा हुँदा सार्वजनिक हित विरुद्ध व्यक्तिगत हित भएको अवस्थामा सार्वजनिक हितले नै प्राथमिकता प्राप्त गर्ने हुँदा रिट जारी हुने अवस्था छैन। निवेदकलाई मात्र chose and pick गरी फरक व्यवहार गरी अवकाश दिएको अवस्था होइन। अनुभव प्राप्त कर्मचारी गुम्न थाले भन्ने सम्बन्धमा संस्थाले सोच्ने कुरा हो। त्यो निवेदकको आपत्तिको विषय होइन। प्रस्तुत रिटबाट संविधानको धारा २४३ को व्याख्या गर्न मिल्दैन। यो व्याख्या गर्न प्रस्तुत रिट निवेदन संवैधानिक इजलासबाट हेर्नुपर्ने हुन्छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३ बमोजिम नेपाल राष्ट्र बैंकले लोक सेवा आयोगको परामर्श कार्यान्वयन गर्न बाधा परेमा पुर्नविचारका लागि आयोगमा लेखी पठाउन सक्ने व्यवस्था भएकोमा राष्ट्र बैंकबाट सो पत्राचार गरेको अवस्था नभएवाट समेत आयोगले बैंकको स्वायत्तता अतिक्रमण गरेको अर्थ गर्न मिल्दैन। मिति २०७४।८।६ को निर्णय कार्यान्वयन गर्दा राष्ट्र बैंकलाई स्वायत्तताहुने र परामर्श लिन पठाउने निर्णय गर्दा स्वायत्तताहुने भन्ने अर्थ गर्न पनि हुँदैन। रिट निवेदकको माग विनियम १११ नै गलत हो बदर गरी पाउँ भन्ने छैन। यो व्यवस्था जस्ताको त्यस्तै हुँदै गर्दा राष्ट्र बैंकले निवेदकलाई अवकाश नदिन सक्दैन। निवेदकको माग र विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको तादम्यता नमिलेको हुँदा रिट निवेदन खारेज हुनुपर्दछ भन्ने समेत बहस प्रस्तुत गर्नुभयो।

१२. सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४७ बमोजिम सरिक हुन आएका सरोकारवालाकोतर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताद्वय श्री सुदिप पौडेल र श्री माधवकुमार बस्नेतले रिट निवेदनमा लिएको वैध अपेक्षाको सिद्धान्तकानून स्पष्ट भएको अवस्थामा लागु हुन सक्दैन। नेपालको संविधानको धारा २४३ बाध्यात्मक हो। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३(२) बमोजिम परामर्श कार्यान्वयन गर्न बाधा परेमा पुर्नविचारका लागि आयोगमा लेखी पठाउन सक्ने र आयोगले पुर्नविचार गर्न सक्नेछ भन्ने व्यवस्था हुँदाहुँदै राष्ट्र बैंकले पुर्नविचारको लागि लेखि पठाएको अवस्था नहुँदा परामर्श ठिक छ छैन भनी निर्णय गर्न पनि नेपाल राष्ट्र बैंक स्वायत्त छ। नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा १२६ (६) ले परामर्शलाई स्वेच्छिक बनाएको थियो भने वर्तमान नेपालको संविधानको धारा २४३(४) ले

2071/9

परामर्शलाई बाध्यात्मक बनाएको छ। रिट निवेदकको मागदावी बमोजिम रिट जारी भएर सबै बदर हुने हो भने पनि निवेदकको अवकाश ५८ वर्ष उमेरमा हुने भन्ने हुन सक्दैन। तसर्थ रिट निवेदन खारेज हुनुपर्दछ भनी बहस प्रस्तुत गर्नुभयो।

१३. लोक सेवा आयोगका तर्फबाट उपस्थित विद्वान उपन्यायाधिबक्ता श्री यदुनाथ शर्माले नेपालको संविधानको धारा २४३ बमोजिम संविधान र कानूनका अधिनमा रही परामर्श दिन लोक सेवा आयोग स्वतन्त्र छ। परामर्श माग्ने निकायले अपेक्षा गरे अनुरूपको परामर्श दिनु पर्दछ अर्थात् यो यो परामर्श दिनुपर्दछ भनी दावी गर्न मिल्दैन। राष्ट्र बैंकले लिएको परामर्श लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३ बमोजिम मात्र बाध्य छ। राष्ट्र बैंकले परामर्श कार्यान्वयन गरीसकेको अवस्था छ। २०६२ साल देखि अस्तित्वमा रहेको कानूनी व्यवस्था २०७४ सालमा लोक सेवा आयोगले जस्ताको त्यस्तै राख्नु भनी संविधानबमोजिम दिएको परामर्शले निवेदकको कसरी हक अधिकार हनन भयो देखाउन नसकेको हुँदा रिट निवेदन खारेज हुनुपर्दछ भनी बहस प्रस्तुत गर्नुभयो।

१४. उपर्युक्त तथ्य र बहस जिकीर रहेको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने हो वा होइन? भन्ने सम्बन्धमा नै निर्णय दिनुपर्ने देखियो।

१५. निर्णयतर्फ विचार गर्दा लोक सेवा आयोगको मिति २०७४।७।२३ को निर्णय तथा मिति २०७४।७।२८ को पत्र, सो, परामर्शका आधारमा नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी सेवा विनियमावली २०६८ को विनियम १११ संशोधन नगर्ने नेपाल राष्ट्र बैंक तथा सञ्चालक समितिको मिति २०७४।८।६ को निर्णय, ३० वर्ष सेवा अवधिकै आधारमा नेपाल राष्ट्र बैंकबाट निवेदकलाई दिएको मिति २०७४।१०।१८ को अवकाशको जानकारीपत्र लगायत यस सम्बन्धमा हामी निवेदकलाई प्रतिकुल प्रभाव पर्ने गरी विपक्षीहरूबाट भएका यावत निर्णय, पत्राचार आदि सम्पूर्णलाई उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी निवेदकलाई उमेर हदको आधारमा ५८ वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म कामकाज गर्न दिनु दिलाउनु भनी परमादेशको आदेश जारी गरी न्याय पाउँ भन्ने मुख्य रिट निवेदन दावी रहेको देखिन्छ।

१६. यी रिट निवेदक नेपाल राष्ट्र बैंकमा सेवा प्रवेश गर्दा नेपाल राष्ट्र बैंक (कर्मचारी) नियमावली, २०१५ अस्तित्वमा रहेको र उक्त नियमावलीमा उमेर हदका आधारमा अनिवार्य अवकाश हुने व्यवस्था गरेको भएपनि विभिन्न समयमा कर्मचारी नियमावलीमा भएका परिवर्तनसंगसंगै २०६२ साल देखि लागु भएको विनियमावलीले ५८ वर्ष उमेर

708412

पुरा भएका वा तीस वर्ष सेवा पुरा भएको वा विशिष्ट श्रेणीमा सात वर्ष र प्रथम श्रेणीमा बाह्रवर्ष पुरा गरेको कर्मचारीलाई सेवाबाट अनिवार्य अवकाश दिने व्यवस्था गरेको र सो व्यवस्था हाल कायम रहेको नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६८ मा समेत रहेको देखिन्छ। नेपालको संविधानको धारा २४३(४)ले कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरेको देखिन्छ। उक्त संवैधानिक व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नका लागि लोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०७४ बनाई सो सँग अनुकूल हुने गरी आफ्नो कर्मचारी विनियमावलीमा आवश्यक परिमार्जन गर्नु गराउनु भनी लोक सेवा आयोगले राष्ट्रबैंकलाई मिति २०७४।३।११ मा पत्राचार गरेको देखिन्छ। सो अनुसार राष्ट्रबैंकले कर्मचारीको सेवा विनियमावलीमा परिवर्तन गर्न समिति गठन गरी त्यो समितिको प्रतिवेदनको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैंक सञ्चालक समितिको मिति २०७४।०६।०८ मा बसेको बैठकले ३० वर्ष सेवा अवधिको आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने कानूनी व्यवस्था हटाउने र उमेरहद र पदावधि विशेषको आधारमा मात्र अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्थाराख्ने लगायत विनियमावलीको तेस्रो संशोधनमा परामर्शका लागि लोक सेवा आयोगमा पठाउने भनी निर्णय गरेको भन्ने देखियो। लोक सेवा आयोगबाट संघीय सरकारी सेवाहरूको लागि ऐनको विधेयक तर्जुमा गर्दै गरेको सन्दर्भमा ती ऐनहरूमा नेपाल सरकारले लिने अवकाश सम्बन्धी नीति समेतलाई दृष्टिगत गरी एकरूपता ल्याउन उपयुक्त हुने भएकाले ३० वर्ष सेवा अवधि पुरा भएको अवस्थामा अनिवार्य अवकाश हुने व्यवस्था हाललाई नहटाई साविककै व्यवस्था कायम गर्ने भन्ने समेत परामर्श दिएको र उक्त परामर्श कार्यान्वयन गरी राष्ट्र बैंकको संचालक समितिले मिति २०७४।८।६ मा विनियमावली पारित गरिसकेको अवस्था समेत देखियो।

१७. नेपाल राष्ट्र बैंकका कर्मचारी र निजामती कर्मचारीको अवकाश सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था तुलना गरी हेर्दा राष्ट्र बैंक कर्मचारी सेवा नियमावली, २०४९ लागू हुँदा अवकाश हुने उमेरको हद निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भए सरह ५८ वर्ष र सेवाको हद ३० वर्ष रहेको देखिन्छ। ३० वर्ष सेवा अवधिलाई निजामती सेवा ऐनमा २०५५।९।२९ देखि संशोधन गरी हटाइयो भने त्यसैलाई पछ्याउँदै राष्ट्र बैंक तर्फ पनि २०५६।४।३१ मा हटाइयो। निजामती सेवातर्फ त्यस बेलादेखि हालसम्म पनि

१२०११२

३० वर्षे सेवा अवधिको आधारमा अवकाश हुने व्यवस्था छैन भने नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी विनियमावली, २०६२ बनाई लागू गर्दा ३० वर्षे सेवा अवधिलाई पुनः लागू गरियो र हालसम्म यही नै व्यवस्था कायम रहेको छ। नेपालको संविधानको धारा २४३(४) ले कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरे अनुरूपलोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ बनाएर त्यो अनुकूल हुने गरी आफ्नो कर्मचारीको विनियमावलीमा आवश्यक परिमार्जन गर्नु गराउनु भनी लोक सेवा आयोगले नेपाल राष्ट्र बैंकलाई मिति २०७४।३।११मा पत्राचार गरेको देखिन्छ। सो अनुसार नेपाल राष्ट्र बैंकलेकर्मचारी विनियमावली संसोधनका लागि लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधि समेत रहने गरी एउटा समिति गठन भएको देखिन्छ।

१८. नेपाल राष्ट्र बैंकका कर्मचारीहरूको सेवा सम्बन्धी विनियमावलीमा परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा बनेको उक्त समितिले ३० वर्षे सेवा अवधिका आधारमा अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्था हटाउने र उमेर हद र पदावधि विशेषको आधारमा मात्र अनिवार्य अवकाश पाउने प्रावधान राख्ने प्रस्ताव गरी लोकसेवा आयोगको परामर्श माग्ने भनी संचालक समितिको मिति २०७४।६।८ को बैठकले निर्णय गरेको अवस्था रहेको छ। संचालक समितिको उक्त निर्णयको सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगसँग परामर्श माग्दा लोक सेवा आयोगले अन्य संघीय सरकारी सेवाका ऐनहरूसँग एकरूपता ल्याउन हाल ३० वर्षे सेवा अवधि पूरा भएको अवस्थामा अनिवार्य अवकाश हुने व्यवस्था हाललाई नहटाई साविककै व्यवस्था कायम गर्ने भन्ने परामर्श दिएको हुँदा संवैधानिक र कानूनी आधारमा उक्त परामर्शको औचित्यलाई हेर्नुपर्ने देखिन आयो।

१९. यसै सन्दर्भमा नेपालको संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६, संगठित संस्थाका कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ र नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारीहरूको विनियमावलीका प्रावधानहरूलाई समष्टिगत रूपमा नै हेर्नुपर्ने देखियो। नेपालको संविधानको धारा २४३(४) मा "कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने छ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

२०. त्यस्तै लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३ को उपदफा (१) मा "संविधान,

108/19

यो ऐन र अन्य प्रचलित कानून बमोजिम आयोगको परामर्श लिनुपर्ने विषयमा आयोगको परामर्श लिएपछि त्यस्तो विषयमा आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व परामर्श माग गर्ने अधिकारीको हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको र उपदफा (२) मा कुनै विशेष कारण वा परिस्थिति परी आयोगले कुनै विषयमा प्रदान गरेको परामर्श कार्यान्वयन गर्न बाधा पर्न आएमा त्यसको कारण खोली परामर्श माग गर्ने अधिकारीले पुनर्विचारको लागि आयोग समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ र त्यसरी लेखी आएमा आयोगले त्यसमा विचार गर्दा पूर्व परामर्शलाई संशोधन गर्न पर्याप्त आधार र औचित्य देखिएमा तत्सम्बन्धमा पुनः परामर्श दिन सक्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ।

२१. राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ को दफा ३ को उपदफा (३) मा "बैंक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र संगठित संस्था हुने छ।" सोही ऐनको दफा ११० (१) मा यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न बैंकले नेपाल सरकारको स्वीकृति लिई देहायका विषयमा आवश्यक नियम बनाउन सक्ने छ भन्ने रहेको छ। दफा ११० को उपदफा (२) को खण्ड (ग) ले यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न समितिले देहायका विषयमा विनियम बनाउन सक्ने छ भनी खण्ड (ग) ले बैंकका कर्मचारीहरूको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, वर्खास्ती पारिश्रमिक तथा सुविधा, निवृत्तिभरण उपदान, संचयकोष, विदा, आचरण तथा अनुशासन र सेवा सम्बन्धी शर्त सम्बन्धी विषयमा विनियम बनाउन नेपाल राष्ट्र बैंकको संचालक समितिलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको देखिन्छ।

२२. सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाहीको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ ले केही व्यवस्था निर्दिष्ट गरेको छ। ऐनको दफा १६(१) मा "...कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा र कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त निर्धारण गर्न सक्ने छ। यसैगरी ऐनको दफा १७ को उपदफा (२) मा कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा नियुक्ति, बढुवा र कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा त्यस्तो संस्थाले आयोगसँग परामर्श लिन सक्ने छ" भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

२३. लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को उपरोक्त व्यवस्था बमोजिम लोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०७४ बनाएर कार्यान्वयन अवस्थामा रहेको छ। उक्त सामान्य सिद्धान्तको परिच्छेद २ मा कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनको सामान्य सिद्धान्तहरूको व्यवस्था गरेको छ। उक्त परिच्छेद २ को दफा ५ मा नियम,

70/11/19

विनियम वा निर्देशिका बनाउँदा पालन गर्नुपर्ने सामान्य प्रावधान अन्तर्गत बुँदा नं (९) मा कर्मचारीको सेवा, सुरक्षा र बचाउ सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ। यो व्यवस्थाले सार्वजनिक संस्थाहरूले आफ्नो विनियमावली बनाउँदा कर्मचारीको सेवा सुरक्षा र बचाउ सम्बन्धी व्यवस्था राख्नुपर्ने भनी इङ्कित गरेको देखिन्छ।

२४. उक्त सामान्य सिद्धान्तले कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सेवाका शर्त, सरुवा बढुवा र विभागीय कारवाही र त्यस उपरको पुनरावेदनको व्यवस्थाको सम्बन्धमा उल्लेख गरेको छ। सामान्य सिद्धान्तको परिच्छेद ५ को विविध शिर्षक अन्तर्गत दफा ३६ मा संगठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम वा निर्देशिका स्वीकृत गर्ने निकायले आयोगको परामर्श लिएर मात्र परामर्श बमोजिम स्वीकृत गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने छ, दफा ३७ ले यो सामान्य सिद्धान्तमा उल्लेख नभएका विषयमा आयोगले सम्बन्धित संगठित संस्थाको अनुरोधमा वा आफैले समय समयमा थप परामर्श दिनसक्नेछ र यस्तो परामर्शलाई पनि सामान्य सिद्धान्त सरह मानी पालना गर्नु सम्बन्धित संगठित संस्थाको दायित्व तथा कर्तव्य हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यसरी नै दफा ३९ र ४३ ले यी सामान्य सिद्धान्तको पूर्ण पालना गर्दा कठिनाई उत्पन्न भएमा आयोगको परामर्श लिई सामान्य सिद्धान्तमा हेरफेर हुने गरी नियम विनियम वा निर्देशिका बनाउन सक्ने (दफा ३९(१)) भन्ने व्यवस्था भए तापनि यसरी नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउँदा सामान्य सिद्धान्तको भावनाको प्रतिकूल नहुने गरी बनाउनुपर्ने हुन्छ (दफा ३९(२)), सामान्य सिद्धान्तमा भएका व्यवस्थाहरू संगठित संस्थाले आफ्नो कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी नियम विनियम तथा निर्देशिकामा समावेश गर्नुपर्ने छ (दफा ४३) भन्ने व्यवस्था गरेको छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ ले व्यवस्था गरे बमोजिम लोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाहरूको सम्बन्धमा जारी गरेको सिद्धान्त २०७४ ले त्यस्ता संस्थाहरूले बनाउने आफ्नो नियम तथा विनियमावलीमा उक्त सिद्धान्तका व्यवस्था र लोक सेवा आयोगले परामर्श दिएका बुँदाहरूलाई राख्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

२५. यसरी नेपालको संविधानको धारा २४३(४) ले निर्दिष्ट गरे बमोजिम संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने भन्ने संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६को दफा ४३(१) बमोजिम परामर्श लिएपछि त्यस्तो विषयमा आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व परामर्श माग गर्ने अधिकारीको हुनेछ र ऐनको दफा ४३(२) मा

2019

२७. लोक सेवा आयोगको उक्त परामर्श कस्तो परामर्श हो ? भन्ने सम्बन्धमा हेर्दा नेपालको संविधानको धारा २४३(४) मा "कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने छ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। त्यस्तै लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३ को उपदफा(१) मा "संविधान, यो ऐन र अन्य प्रचलित कानून बमोजिम आयोगको परामर्श लिनुपर्ने विषयमा आयोगको परामर्श लिएपछि त्यस्तो विषयमा आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व परामर्श माग गर्ने अधिकारीको हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको र उपदफा(२) मा कुनै विशेष कारण वा परिस्थिति परी आयोगले कुनै विषयमा प्रदान गरेको परामर्श कार्यान्वयन गर्न बाधा पर्न आएमा त्यसको कारण खोली परामर्श माग गर्ने अधिकारीले पुनर्विचारको लागि आयोग समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ र त्यसरी

70/319

लेखी आएमा आयोगले त्यसमा विचार गर्दा पूर्व परामर्शलाई संशोधन गर्न पर्याप्त आधार र औचित्य देखिएमा तत्सम्बन्धमा पुनः परामर्श दिन सक्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ।

२८. उपर्युक्त संवैधानिक तथा लोक सेवा आयोग ऐनको कानूनी व्यवस्था बमोजिम लोक सेवा आयोगलाई सार्वजनिक संगठित संस्थाहरूको कर्मचारीहरूको नियुक्ति सुरुवा बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धमा सामान्य सिद्धान्तहरू बनाउन एकातर्फ ऐनले अख्तियारी प्रदान गरेको छ भने साथ-साथै ती संगठित संस्थाहरूले त्यही सामान्य सिद्धान्तहरूमा आधारित भएर नै उनीहरूले आफ्नो कर्मचारीहरूको नियुक्ति सुरुवा बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धी नियम विनियमहरू बनाउनुपर्ने हुन्छ भने अर्कोतर्फ त्यस सम्बन्धमा सम्बन्धित संगठित सार्वजनिक संस्थाले लोक सेवा आयोगसँग परामर्श माग्नुपर्ने र लोक सेवा आयोगले त्यसरी मागेको परामर्शको विषयमा त्यस्ता संगठित संस्थाहरूलाई परामर्श दिनुपर्ने र त्यसलाई सम्बन्धित संस्थाले कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्ने भनी संविधान र कानूनमा समेत व्यवस्था भएकोले लोक सेवा आयोगले त्यसरी प्रदान गरेको त्यस्तो परामर्श संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन, लोक सेवा आयोगले बनाएको सामान्य सिद्धान्त, २०७४ मा भएको व्यवस्था बमोजिम केवल सल्लाह एवं रायको रूपमा मात्र लिन मिल्ने अवस्था देखिदैन।

२९. लोक सेवा आयोगले दिने यस्तो परामर्श नेपाल राष्ट्र बैंकले कुन हदसम्म मान्नुपर्ने वा नपर्ने? भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा, नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ को दफा २ को उपदफा (३) मा "बैंक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र संगठित संस्था हुनेछ" भन्ने व्यवस्था रहेको छ। नेपाल राष्ट्र बैंक ऐनको उक्त प्रावधानले बैंक बेग्लै स्वशासित र संगठित संस्था हुने, यसको स्वशासित एवं स्वायत्त प्रकृतिको काम र यस्तै आफ्नै नामबाट नालिस उजुर गर्न सक्ने र यस संस्था उपर पनि नालिस गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ। नेपाल राष्ट्र बैंक ऐनको यो व्यवस्था संगठित संस्थाको सम्बन्धमा बनेका अन्य ऐनमा भए सरहकै व्यवस्था भएपनि नेपाल राष्ट्र बैंकलाई बेग्लै एउटा माथिल्लो स्तरको अविच्छिन्न स्वशासित प्रकृतिको संगठित संस्थाको रूपमा लिने गरिन्छ। २०७२ साल अघि यस्ता संस्थाहरूले कर्मचारीको नियुक्ति सुरुवा बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धी क्षेत्रमा अधिक मात्रामा बढी नै स्वतन्त्रता र स्वायत्तताहरू प्रयोग गर्दै आइरहेका थिए। २०७२ साल अघिका पछिल्ला समयमा लोक सेवा आयोगले अधिकार प्रत्यायोजन गरे बमोजिम नै त्यस्ता संस्थाहरूले कर्मचारीको नियुक्ति, सुरुवा बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धमा अनुशरण गर्ने गरेका थिए। २०७२ सालमा नयाँ

*[Signature]*

संविधान लागू भएपछि सोको संवैधानिक प्रावधान बमोजिम कर्मचारीको नियुक्ति सरुवा बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धमा एकातर्फ लोक सेवा आयोगको परामर्श एवं उसले निर्धारण गरेको सामान्य सिद्धान्त, २०७४ लाई अनुशरण गर्नुपर्ने अवस्था छ भने अर्को तर्फ राष्ट्र बैंक संस्थाको विशेष ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम उनीहरु कर्मचारीको नियुक्ति सरुवा, भर्ना, बढुवा र सेवाका शर्त सम्बन्धमा स्वायत्तता हुने र न्यून सम्बन्धमा आफैले विनियमावली बनाउन सक्ने अख्तियारी प्रदान गरेको हुँदा विनियमावली बनाउँदा पनि राष्ट्र बैंकले लोक सेवा आयोगको परामर्शलाई वाध्यनामक रुपमा मान्नुपर्ने भन्दा त्यस सम्बन्धमा राष्ट्र बैंक आफ्नो संस्थागत हित प्रति केन्द्रित रही बढी नै स्वायत्त रहनु पर्ने हुन्छ।

३०. यही सन्दर्भमा, नेपाल राष्ट्र बैंक २०५८ को दफा ११०(२) लाई हेर्दा, यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न समितिले देहायको विषयमा विनियम बनाउन सक्नेछ भन्ने व्यवस्था अन्तर्गत देहाय (ग) मा बैंकका कर्मचारीहरुको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, पारिश्रमिक तथा सुविधा, निवृत्तिभरण, उपदान, संचयकोष, विदा आचरण तथा अनुशासन र सेवा सम्बन्धी शर्त आदिलाई समेटेको छ। कर्मचारीहरुको नियुक्ति लगायतका यी बुँदाहरुमा नेपाल राष्ट्र बैंक विनियम बनाउन स्वायत्त रहेपनि लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ४३ र नेपालको संविधानको धारा २४३ र लोक सेवा आयोगले संगठित संस्थाहरुको लागि कर्मचारी नियुक्ति, बर्खास्ती र सेवाका शर्त आदि सम्बन्धमा जारी गरेको सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को प्रावधान बमोजिम लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने हुन्छ। यसरी लिईने परामर्श संगठित संस्था अर्थात् नेपाल राष्ट्र बैंकको आफ्नो हित एवं स्वार्थ अनुकूल नहुन पनि सक्ने हुन्छ।

३१. एकातर्फ नेपाल राष्ट्र बैंकको विनियमावलीमा कर्मचारीको सेवा अन्य शर्त सम्बन्धी व्यवस्थाको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था रहेको छ भने अर्कोतर्फ राष्ट्र बैंक स्वशासित एवं स्वायत्त निकाय भएकोले आफ्नो संस्था भित्रको कर्मचारीहरुको नियुक्ति, बढुवा, बर्खास्ती एवं सेवाका शर्तमा पनि राष्ट्र बैंक स्वायत्त हुन पर्ने हुन्छ भन्ने भनाई राष्ट्र बैंकको जिकिर रहेको छ। संगठित संस्थाहरुको कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन पाउने लोक सेवा आयोगको संवैधानिक एवं कानूनी दायित्व भएपनि यदि त्यो परामर्श संगठित संस्था अर्थात् नेपाल राष्ट्र बैंकको उद्देश्य एवं लक्ष्यको मर्म र सम्बन्धमा विचारको अनुकूल र नेपाल सरकार एवं अन्य संगठित संस्थाका व्यवस्थाको मर्म र सम्बन्धमा नभए त्यस्तो परामर्शलाई ती संगठित संस्थाले मान्नु नै पर्ने भन्ने वाध्यता हुँदैन।

700319



महाराष्ट्र शासन, विद्युत वितरण विभाग, अहमदनगर, महाराष्ट्र, भारत

Jum 2

परामर्श मूलतः नोकरीको अवधिसँग सम्बन्धित छ। राष्ट्र बैंक भित्रका कर्मचारी एकथरी ३० वर्ष सेवा अवधिका आधारमा अवकाश हुनुपर्ने भन्ने र अर्को थरी ५८ उमेरहदका आधारमा अवकाश हुनुपर्ने भन्ने अवस्थाबाट विभाजित भएको देखिन्छ। विश्व बैंक र एसियाली विकास बैंकले पनि प्रशासनिक प्राविधिक एवं व्यवस्थापक पक्षमा सहयोग दिँदा राष्ट्र बैंकलाई आफ्ना कर्मचारीहरूलाई बढी सूचना प्रविधिमा बनाउन सुझाव दिएको हुँदा नयाँ पुस्ताका कर्मचारीले यसैलाई समातेर नोकरी अवधि तीस वर्ष हुनुपर्छ भन्ने आधार प्रस्तुत गर्छन् भने अर्कोतिर राष्ट्र बैंकले कर्मचारीलाई योग्य र सक्षम बनाउन संस्थाको आर्थिक लगायत समयको पनि ठूलो लगानी राखेको हुन्छ, संस्थाले उनीहरूको सेवाको प्रतिफल प्राप्त गरिरहेको समयमा उनको अवकाश हुने समय आउँछ। उसले सेवा भित्र आर्जन गरेको लामो ज्ञान, सीप, तालिम र अनुभवलाई संस्थाले राम्ररी उपयोग नै गर्न नपाई कर्मचारीले अवकाश पाउने हुन्छ। यसले गर्दा एकातर्फ बैंक अनुभवी कर्मचारीको भरपूर सेवा लिने अवसरबाट वञ्चित राखेको हुन्छ भने अर्कोतर्फ कर्मचारीलाई कम उमेरमै अवकाश दिनुपर्ने अवस्था राष्ट्र बैंकलाई अतिरिक्त व्यय भार पनि बढी रहेको हुन्छ भन्ने तर्कहरू प्रस्तुत भै राखेका छन्। आज तीस वर्ष नोकरीको अवधि हुन पर्ने भन्ने कर्मचारीहरू नै भोली तीस वर्ष पुग्ने लाग्दाको समयमा ५८ वर्ष हुन पर्छ भनी भन्ने गर्छन् र भर्खरै सेवा प्रवेश गरेका बढुवाका मुखमा रहेका कर्मचारीहरूबाट तीस वर्ष सेवा अवधि हुनपर्छ भन्ने विचारहरू आइरहेका छन्। राष्ट्र बैंकको तर्फबाट प्रस्तुत गरिएको लिखित जवाफमा लोक सेवा आयोगले सो ३० वर्ष सेवा अवधिको आधारमा दिइने अनिवार्य अवकाशको व्यवस्थालाई नहटाउने गरी परामर्श दिएका कारणले मात्र मिति २०७४।८।६ मा आयोगको परामर्श अनुकूल हुने गरी निर्णय गरिएको हो। आयोगले दिएको परामर्श प्रति बैंक जवाफदेही नहुने हुनाले सम्मानित अदालतबाट रिट निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी भएमा सोको कार्यान्वयन गर्न बैंक तत्पर रहेको भन्नेव्यहोरा उल्लेख छ। लिखित जवाफको उक्त व्यहोराले एकातर्फ हालै विनियमावलीको विनियम १११ मा संशोधन गरी गठन गरिएको ३० वर्ष सेवा अवधिको पक्षमा राष्ट्र बैंक नरहेको विचार प्रस्तुत गरिएको छ भने अर्कोतर्फ रिट खारेजीको पनि माग गरिएको छ। तथापी राष्ट्र बैंकका कर्मचारीहरूको विनियमावली, २०६८ मा कर्मचारीको सेवाको शर्तमा नोकरी अवधि ३० वर्ष राख्न उपयुक्त नहुने भन्ने संस्थागत अवधारणा प्रतिविम्बित भएको देखिन्छ। राष्ट्र बैंक भित्रका उपर्युक्त दुई थरीका कर्मचारीको स्वार्थ समूहबीचको द्वन्द्वले नोकरीको सेवा अवधिको निर्धारणमा अस्थिरता भै राखेको अवस्था छ।

३४. यस्तो अवस्थामा राष्ट्र बैंकभित्र नोकरीको तीस वर्ष वा उमेरमा ५८ वर्ष सेवा अर्वा  
राख्ने विषय नितान्त राष्ट्र बैंककै स्वायत्तता अन्तर्गतको अधिकार क्षेत्रभित्रको विषय  
हुँदा यस्तो बुँदामा संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्थाको आधारमा राष्ट्र बैंककै उद्देश्य  
लक्ष्य, हित र आशयलाई नै प्राथमिकता दिएर परामर्श दिनुपर्ने हुन्छ। शुरु नियुक्ति  
बहुवा उपरको उजुरी, कारवाही र बर्खास्तीको सम्बन्धमा गरिएका र हुने निर्णयका  
सम्बन्धमा संस्थाले मागेको र त्यसमा दिने परामर्शहरू संवैधानिक र कानूनी अधिकार  
क्षेत्रको दायरा भित्र पर्ने गर्दछन् तर नोकरीको सेवा अवधि वा कर्मचारीको उमेर कति  
रहने ? भन्ने जस्ता सेवाका शर्त सम्बन्धी विषय नितान्त सम्बन्धित संस्थाकै स्वायत्तता  
क्षेत्रभित्रको गम्भीर सरोकारको विषयवस्तु हुँदा त्यस सम्बन्धमा नोकरीको सेवा अवधि  
यति नै राख्ने भनी संविधानको धारा २४३(४), लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को  
दफा ४१ बमोजिम लोक सेवा आयोगले दिएको परामर्श नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८  
को दफा ९(९), ११०(१), ११०(२) र ऐ.को (ग) को मर्म एवं मकसद अनुकूल  
नभएको देखिँदा उक्त परामर्शलाई मान्न एवं अनुशरण गर्न नेपाल राष्ट्र बैंक संस्थाको  
लागि बाध्यकारी हुन सक्दैन।

३५. कर्मचारीको सेवा, सुविधा र शर्त सम्बन्धी कानून र त्यसका प्रावधानहरूलाई कर्मचारीकै  
हित र फाइदाहरू फराकिलो हुने गरी व्याख्या, प्रयोग र कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ।  
निजामती सेवाको संघीय कानूनमा अवकाश उमेरहद ५८ वर्ष रहेको छ, सो अवधिलाई  
६० वर्ष पुऱ्याउने भन्ने सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको विगत केही वर्षदेखि कसरत  
भएपनि निजामती सेवा भित्रकै केही स्वार्थ द्वन्द्वले निजामती सेवा ऐनमा त्यस सम्बन्धी  
व्यवस्थाको संशोधन पनि सदनमा पेश हुन सकेको छैन। निजामती सेवामा नोकरीको  
हद ३० वर्ष सेवा अवधि वा ५८ वर्षको उमेरहद राख्ने भन्ने विवाद नै नउठेको हुँदा  
संघीय कानून बमोजिम एकरूपता हुने गरी हाल नेपाल राष्ट्र बैंकमा उक्त ३० वर्ष  
सेवा अवधि राख्नुपर्ने भन्ने लोक सेवा आयोगको परामर्शको औचित्यताको कुनै  
गुञ्जायस नै देखिँदैन। यस अवस्थामा पछि संघीय कानून, निजामती सेवासम्बन्धी  
ऐनसँग एकरूपता हुने गरी व्यवस्था गर्न हाललाई राष्ट्र बैंकले ३० वर्ष सेवा अवधि  
हटाएर ५८ वर्षको उमेर हद राख्ने गरी विनियमावलीमा गर्न लागेको संशोधनलाई  
कार्यान्वयन नगर्न र हालको ३० वर्ष सेवा अवधि नै यथावत राख्नु भनी लोक सेवा  
आयोगले दिएको परामर्श संघीय राज्यको निजामती सेवा ऐनमा गर्न लागिएको भनिएको  
कुनै पनि अवधारणासँग मेल खाएको, खाने र खान खोजेको पनि देखिँदैन। त्यसकारणले  
यस्तो परामर्शलाई राष्ट्र बैंकले बाध्यात्मक रूपमा मानी राख्न र मान्नको लागि

10/04/19

प्राथमिकता दिइरहन पनि जरुरी पदैन।

३६. कर्मचारीहरु सेवा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको ऐन, कानून, नियमावलीले तोकेको वमोजिमको अवधिसम्म नोकरी खान पाउनु पर्ने हो र त्यससमयमा सुविधाहरुबाट असर पर्नु हुँदैन भन्ने निवेदकको जिकीर रहेपनि राज्य निजामती लगायत कुनै पनि संगठित संस्था वा सेवाहरुको सुविधाको हकमा व्यवस्था र व्यवहार भएको पाइदैन। नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी सेवा विनियम २०६८ को नि. ११७ को देहाय (५) मा "अनिवार्य अवकाश प्राप्त गर्ने कर्मचारी २०४९ साल मार्ग २२ गते भन्दा अगावै सेवामा प्रवेश गर्नेको हकमा उक्त सात उमेर ननाच्ने गरी र मिति २०४९ साल मार्ग २२ गते वा सोभन्दा पछि बैंक सेवा प्रवेश गर्नेको हकमा अन्ठाउन्न वर्ष उमेर ननाच्ने गरी सेवा अवधि थप गरी निवृत्ती दिइने छ" भन्ने व्यवस्था रहेको छ। विनियमावलीको यो व्यवस्थाको कार्यान्वयन प्रारम्भ एकातर्फ २०६८ सालदेखि नै रहदै आएको छ भने कर्मचारीको सेवाको अवधि र उमेरको हदमा भने त्यस अघि देखि नै परिवर्तन र त्यसमा उतारचढाव हुँदै आइरहेको छ। अन्ठाउन्न वर्ष भन्दा कम उमेरमा अवकाश हुने कर्मचारीको हकमा समेत अन्ठाउन्न वर्ष पुग्न जति वर्ष बाकी छ त्यती अवधिथप गरी निवृत्तीभरण दिने भन्ने विनियमावलीको उपरोक्त व्यवस्थाले एकातर्फ योग्य सक्षम र अनुभवी कर्मचारी अन्ठाउन्न वर्षको उमेर नपुग्दै ३० वर्ष नोकरी अवधि पुगेपछि कम उमेरमै अवकाश हुने अवस्था देखिन्छ भने अर्कोतर्फ त्यो ठाउँमाउक्त अवधिसम्मको लागि कार्यरत रहने नयाँ वा ३० वर्ष नोकरी अवधिपुगेको अर्का कर्मचारीलाई पनि सबै सुविधा पनि दिनुपर्ने हुन्छ भने साथसाथै तीस वर्षमा अवकाश पाउने कर्मचारीलाई अन्ठाउन्न वर्ष पुग्न आवश्यक पर्ने अवधिसमेत थप गरी निवृत्तीभरण दिनुपर्ने नियमावलीको उक्त व्यवस्थाले नेपाल राष्ट्र बैंकलाई दोहोरो आर्थिक व्ययभार परेको र अनुभवी कर्मचारीलाई छोटो समयमा नै अवकाश दिनुपर्ने टड्कारो अवस्थाको विद्यमानता रहेको देखिन्छ। विनियमावलीको ५८ वर्ष उमेर पुग्न बाँकी रहने अवधि पनि जोडेर निवृत्तीभरण दिने व्यवस्थालेनेपाल राष्ट्र बैंकलाई फाइदा भन्दाधेरै हदसम्म बेफाइदा नै पुर्‍याएको देखिन्छ।

३७. नोकरीको अवधिको सन्दर्भमा विचार गर्दा, निवेदक सेवामा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको कर्मचारी विनियमावलीको परिच्छेद-४ विनियम १(१) मा "कुनै कर्मचारीको उमेर साठी वर्ष पुगेपछि निजले बैंकको नोकरीबाट अवकाश लिनेछन्। तर बैंकको लागि कुनै कर्मचारीको सेवाको अनिवार्य अवकाश समयमा

Juma

थप गर्न सक्नेछन्" भन्ने व्यवस्था रहेकोले हामीहरुको सेवाको अवधि यहि हुनुपर्छ भन्ने पनि निवेदकको जिकीर हो। निवेदकको यो जिकीरलाई अनुचित र भन्न मिल्दैन। किनकी नोकरी पनि राज्य र कर्मचारीबीच भएको एक प्रकरारीय दायित्व सिर्जना गर्ने सम्झौताको दस्तावेज हो। यसकारणले आफु प्रवेश गर्दाको समयमा बहाल रहेका सेवा सम्बन्धी व्यवस्था र शर्तहरु (Te condition) लागु हुने हुन्छ। तर नेपालको सन्दर्भमा यो अवधारणा सरव न्यायापालिकाको न्याय सम्पादन प्रक्रियामा कहिल्यै पनि विकसित हुन सकेन। र संस्थाले कर्मचारीको साविकको नोकरीको अवधि सम्बन्धी शर्तहरुलाई न्वेच्छा ढंगले सम्बन्धित कर्मचारीलाई मर्का पर्ने गरी गरेको परिवर्तनहरुले नै मान्यता आएका छन्। सेवा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको कानूनले प्रदान गरे भन्दा बढी सुवि सेवाका शर्तहरु प्रदान गर्नु त्यो राज्य पक्षको स्वविवेकको कुरा हो। कुनै कर्म सेवामा प्रवेश गर्दाको समयमा बहाल रहेका सुविधा र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यव राज्य र कुनैपनि निकायको कार्य सञ्चालनको सन्दर्भमा परिवर्तन गरि न्य परिवर्तनले अगाडी प्रवेश गरेका कर्मचारीलाई थप सुविधा र सेवाका शर्तहरु प्र गर्नुको सट्टा त्यसमा कटौति वा संकुचन गरेमा उक्त व्यवस्था त्यस अघि प्रवेश गरे कर्मचारीहरुको हकमा लागु हुन सक्तैन। नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको से सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका शर्तहरुलाई संकुचन हुने र गर्ने कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागु गर्न हक अधिकार सम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानून सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमती प्रदान गर्दैन। पदावधि तोकेर सरकार स्वयमले नियुत गरेका कर्मचारीलाई बिचैमा प्रक्रिया पुरा नगरी गरेको बर्खास्तीलाई एकातिर अर्को पुर नहुँदै बर्खास्ती गरेकोले त्यसलाई गैर कानूनी भन्दै अदालतले थपौती गर्छ भने अर्को तर्फ सेवा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनी प्रावधानलाई परिवर्तन र सेवा प्रवेश गर्दा वा हाल रहेका सेवाका शर्तहरुलाई मर्का पर्ने गरी बीचैमा नगरेका कानूनी प्रावधानका परिवर्तनलाई मान्यता दिँदा कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी न्याय सम्पादनको अवधारणामा पनि समानता भएको देखिन आउँदैन।

३८. अतः माथि विवेचित आधार र कारणबाट लोक सेवा आयोगले मिति २०७४।७।२३ को निर्णय अनुसार मिति २०७४।७।२८ को पत्रसाथ संघीय सरकारले निजामत सेवा ऐनमा यस सम्बन्धमा पछि बनाउने नियम नीति समान हुने गरी गर्नुपर्ने हुँदा हाल कायम रहेको विनियमावलीको ३० वर्षे सेवा अवधि सम्बन्धी व्यवस्थामा कुनै परिवर्तन नगरी यथावत राख्नु भनी दिएको परामर्श नेपाल राष्ट्र बैकले वाध्यान्मक रूपमा राख्नु

न्यायाधीश

न्यायाधीश

इति संवत् २०७५ साल मंसिर १८ गते रोज ३ शुभम् .....